



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СМЫСЛОВОЙ САМОРЕГУЛЯЦИИ БАНКОВСКИХ СЛУЖАЩИХ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В ПЕРИОД ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

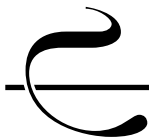
Кадыкина Н.М.

Профессиональная деятельность сотрудников банков в условиях экономического кризиса обуславливает специфику смысложизненных стратегий личности и особенности ее смысловой саморегуляции. В процессе профессиональной реализации банковских служащих среднего звена в зависимости от экономических и социальных условий происходит изменение мотивационной структуры и смысловых центраций в соответствии с имеющимися личностными ценностями, общей жизненной направленностью.

Ключевые слова: смысловая сфера личности, профессиональная самореализация, смысложизненные стратегии, смысловая саморегуляция.

В последние два десятилетия в России происходит бурное развитие банковской сферы. Современная социальная ситуация развития нашего государства характеризуется радикальными изменениями, прежде всего, в политической и экономической сфере жизни общества. Интерес к деятельности банков в условиях российской экономики значителен, о чем говорят исследования, обращенные, в первую очередь, к изучению банковского менеджмента (С.В. Архипова, С.В. Блохина, Т.В. Грицюк, Т.Н. Лобанова, В.Н. Молодогонова, Т.В. Никитина), формированию мотивационного механизма повышения эффективности труда работников банка (О.В. Васильева), развитию организационного консалтингового фактора повышения эффективности деятельности банковских учреждений (Т.Н. Лобанова, Л.Г. Шац). Наиболее актуальными вопросами здесь можно считать вопросы формирования кадровой политики банков (Н.Р. Плутарев) и изучения влияния психологических свойств личности на эффективность деятельности банковских служащих (И.В. Морозова) [3].

В то же время в психолого-акмеологической литературе практически не встречаются работы, в которых рассматриваются проблемы оценки кризисных ситуаций в банковской системе, точки зрения влияния этой ситуации на ценностно-смысловые особенности служащих, не изучены особенности личностных трансформаций именно в ситуации экономического кризиса. Однако исследования по психологии профессиональной деятельности, акмеологии, психологии управления и предпринимательства свидетельствуют, что особенности профессионального поведения будут зависеть от того, что является наиболее ценным для субъекта деятельности, что имеет для него личностный смысл, инициирует смысложизненные стратегии, составляет «ядро» его смысложизненной концепции как системы наиболее устойчивых смысловых образований в интегральной саморегуляции личности [1, 2].



Ценностно-смысловое содержание профессиональной деятельности проявляется в саморегуляции, в качестве важнейшего показателя которой в данной работе мы рассматривали «меру удовлетворенности человека процессом своего труда» (Р.А. Зобов, В.Н. Келасьев), личностную устойчивость в различных профессиональных ситуациях.

Противоречие, возникшее в Российском обществе между реальным личностным потенциалом сотрудников банковской сферы и социально-психологическими тенденциями, связанными с последствиями экономического кризиса в стране и за рубежом, породило проблему исследования, состоящую в необходимости выявить, как общая переориентация банковской сферы сказывается на ценностно-смысловых ориентациях ее сотрудников, их профессиональных и жизненных перспективах, особенно работников среднего и низшего звена – банковских менеджеров.

Исследование проходило в несколько этапов:

- 2007-2008 – организационно-диагностический;
- 2008-2009 – коррекционный;
- 2009 – завершающий.

Для достижения цели и решения задач исследования разработана специальная методика исследования. В работе были использованы следующие методы исследования: теоретический анализ литературы и документов, моделирование, включенное наблюдение, тестирование, опросы, экспертные оценки, изучение результатов деятельности.

В рамках психометрического подхода в процессе исследования смысловой саморегуляции банковских служащих были выбраны следующие методики для исследования содержательно-смысловых компонентов смысловой саморегуляции: СЖО (Д.А. Леонтьев), «Методика предельных смыслов» (Д.А. Леонтьев), САМОАЛ (Н.Ф. Калина), «Ценностные ориентации» (М. Рукич), «Направленность личности» (Б. Басс), «Изучение самооценки с помощью процедуры ранжирования» (А.А. Реан). Для выявления мотивационно-динамических составляющих был использован ряд тестов: «Изучение мотивационных механизмов регуляции трудовой активности личности» (И.Г. Кокуриной), диагностика мотивационной структуры личности (В.Э. Мильман), диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности, экспресс-диагностика личностной конкурентноспособности (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Для компьютерной обработки данных использовались стандартные статистические методы и программы: «Microsoft Excel 7.0» и «Statistica 6.0».

В работе использовался опросник «Особенности смысловой саморегуляции работника банка» (Шестаков А.А., 2001).

В результате анализа полученных диагностических данных, были получены следующие выводы.

1. Установлено, что смысловая саморегуляция выступает как фактор, определяющий такие компоненты профессиональной успешности, как целеполагание, оценка степени значимости условий профессиональной деятельности, построение



программ собственных исполнительных действий, оценка соответствия реальных результатов критериям успеха, решения о необходимости и характере коррекций действий. Особенности смысловой саморегуляции личности включают в себя изменения содержательно-смысловых и динамически-мотивационных компонентов: смысложизненные и ценностные ориентации, самоактуализацию и самооценку; направленность личности, ее мотивационную структуру, социально-психологические мотиваторы личностной активности и ее конкурентноспособность.

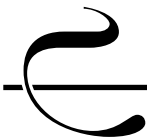
В результате анализа диагностического материала были составлены характеристики мотивационно-динамических составляющих смысловой регуляции участников экспериментального исследования. Для банковских служащих характерна ярко выраженная мотивация преобразования и достижения. У женщин, которые составляли большинство респондентов, этот показатель сходен с эталонными характеристиками, свойственными для мужчин. Это касается, прежде всего, выраженной ориентации на достижения и сниженной ориентации на коммуникацию.

2. Установлено, что смысловая саморегуляция обеспечивает индивидуальную активность субъекта профессиональной деятельности, направленность на установление оптимальных отношений в профессиональной сфере, формирование состояния, способствующего профессиональной успешности: от жесткой аддиктивной модели до возможности варьировать регуляторными образованиями как стратегиями зависимого-независимого профессионального поведения. При этом в зависимости от уровня развития смысловой саморегуляции сотрудники имеют разные профессиональные и смысложизненные стратегии.

Так, успешные банковские служащие имеют следующую конфигурацию компонентов стратегии смысложизненной ориентации: Цели > ЛК-Я > ЛК-Жизнь > Результат > Процесс. Успешные банковские служащие удовлетворены своей жизнью в настоящем и средне оценивают продуктивность пройденного отрезка жизни, при этом, однако, нацеленность в будущее придает жизни полноценный смысл. Нацеленности на цели способствуют представления успешных банковских служащих о себе как о сильных личностях, обладающих достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии со своими целями и представлениями об её смысле, вопреки тому, что человеку не всегда дано контролировать свою жизнь, свободно принимать решения и воплощать их в жизнь.

Банковские служащие со средним уровнем профессиональной реализации имеют следующую конфигурацию компонентов стратегии смысложизненной ориентации: Цели > Результат > ЛК-Я > ЛК-Жизнь > Процесс. Для них большое значение имеет наличие цели в жизни. Они не удовлетворены своей жизнью в настоящем. Они оценивают свой жизненный путь в соответствии со своими представлениями о своих личностных возможностях и свободе выбора, причем свобода выбора с точки зрения этих работников в профессиональной реализации ограничена.

Сотрудники с низким уровнем профессиональной реализации более центрированы на себя, на решение своих проблем, по сравнению с высокой и средней группами профессиональной самореализации. При общей пассивности человека



отсутствует связность компонентов саморегуляции, ее структурированность и интегрированность в смысловые образования. Если в первой группе представления о предельных основаниях человеческих действий образуют достаточно сложную связную структурную целостность, то для 3-й группы характерна предельная упрощенность этих представлений и их мозаичность – раздробленность на слабо связанные между собой составляющие с низким уровнем самореализации обнаруживают также понижение индекса децентрации по сравнению, как с респондентами среднего уровня самореализации, так и с испытуемыми, имеющими высокий уровень самореализации. Напротив, показатель негативности у них существенно повышается по сравнению с обеими этими группами (p меньше 0,01 в обоих случаях). Это характеризует представителей 3-й группы как людей, жизнь которых замкнута на самих себе, в круг привычных форм поведения, отклонение от которых вызывает дискомфорт. Индекс рефлексивности, как и следовало ожидать, во 2-й группе существенно выше, чем в 3-й. Мы расцениваем это как признак снижения в данной группе регулирующей роли сознания по отношению к профессиональной деятельности. Высокий показатель индекса децентрации характеризует испытуемые 1-ой и 2-ой групп как решительных, уверенных в своих силах, готовых осуществлять поставленные цели, реализовывать планы, отвечать не только за профессиональную успешность и за успехи в собственной жизни, но и за жизнь и успехи других людей.

3. Кадровая политика банка должна быть ориентирована на особенности трансформации смысловой саморегуляции служащих среднего звена (менеджеров и экономистов) в период экономического кризиса как важного фактора, влияющего на социально-психологический климат в коллективе. Составной частью работы служб по кадровому менеджменту и служб управления персоналом в банках должно стать психологическое сопровождение сотрудников. Специальная коррекционная программа, разработанная в соответствии с особенностями смысловой саморегуляции банковских служащих, обеспечивает формирование и поддержание трудовой мотивации, адаптацию работника в организации и его последующее профессиональное развитие; личностную устойчивость к критическим ситуациям; повышение эффективности профессиональной деятельности.

В условиях кризиса необходимо широко практиковать систему моральных поощрений сотрудников, применять ранговую систему продвижения по службе; использовать методы самооценки сотрудниками своей работы параллельно оценкам, даваемым руководителями подразделений; постоянно практиковать горизонтальное перемещение работников, способствующее изучению смежных профессий; регулярно проводить семинары и тренинги для менеджеров и экономистов банков; постоянно информировать персонал о деятельности банка за определенные периоды, об открывшихся вакансиях и используемых элементах кадровой политики; использовать конкурсы при замещении различных должностей; тесно связать продвижения по службе с переподготовкой и повышением уровня знаний, наличие в штатах банков кураторов – опытных менеджеров, которые осуществляют наставничество над молодыми сотрудниками в течение нескольких лет.



Литература

1. Абакумова И.В., Крутелева Л.Ю. Исследование компонентов интегральной смысловой саморегуляции личности в период профессионального становления. – Ростов-на-Дону: Изд-во Рост. гос. ун-та, 2004. – 61 с.
2. Деркач А.А. Реализация концепции Я в системе жизненных отношений личности (акмеологический аспект) // А.А. Деркач, Е.Б. Старовойтенко, А.Ю. Кривокулинский. – М.: РАУ, 1993. – 158 с.
3. Жуков Е.Ф. Менеджмент и маркетинг в банках: Учебное пособие для вузов. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997.

Статья ретрагирована 13.09.2019